

00 372

RSW  
7/3/02  
R4  
#4



日 本 国 特 許 庁  
JAPAN PATENT OFFICE

別紙添付の書類に記載されている事項は下記の出願書類に記載されている事項と同一であることを証明する。

This is to certify that the annexed is a true copy of the following application as filed with this Office

出 願 年 月 日

Date of Application:

2000年12月27日

出 願 番 号

Application Number:

特願2000-397046

出 願 人

Applicant(s):

インターナショナル・ビジネス・マシーンズ・コーポレーション

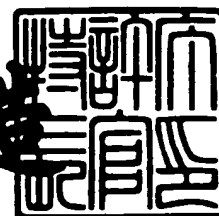
CERTIFIED COPY OF  
PRIORITY DOCUMENT

Best Available Copy

2001年 5月31日

特 許 庁 長 官  
Commissioner,  
Japan Patent Office

及 川 耕 造



【書類名】 特許願

【整理番号】 JP9000372

【提出日】 平成12年12月27日

【あて先】 特許庁長官 殿

【国際特許分類】 G06F 19/00

【発明者】

    【住所又は居所】 神奈川県大和市下鶴間 1 6 2 3 番地 1 4    日本アイ・ピー・エム株式会社 大和事業所内

    【氏名】 岡本 順子

【発明者】

    【住所又は居所】 神奈川県大和市下鶴間 1 6 2 3 番地 1 4    日本アイ・ピー・エム株式会社 大和事業所内

    【氏名】 高橋 弘晏

【特許出願人】

    【識別番号】 390009531

    【氏名又は名称】 インターナショナル・ビジネス・マシーンズ・コーポレーション

【代理人】

    【識別番号】 100086243

    【弁理士】

    【氏名又は名称】 坂口 博

【代理人】

    【識別番号】 100091568

    【弁理士】

    【氏名又は名称】 市位 嘉宏

【代理人】

    【識別番号】 100106699

    【弁理士】

    【氏名又は名称】 渡部 弘道

【復代理人】

【識別番号】 100104880

【弁理士】

【氏名又は名称】 古部 次郎

【選任した復代理人】

【識別番号】 100100077

【弁理士】

【氏名又は名称】 大場 充

【手数料の表示】

【予納台帳番号】 081504

【納付金額】 21,000円

【提出物件の目録】

【物件名】 明細書 1

【物件名】 図面 1

【物件名】 要約書 1

【包括委任状番号】 9706050

【包括委任状番号】 9704733

【包括委任状番号】 0004480

【プルーフの要否】 要

【書類名】 明細書

【発明の名称】 サーバ、従事者の募集方法及び記憶媒体

【特許請求の範囲】

【請求項 1】 ネットワークに接続され、当該ネットワークを介してなされた端末からのアクセスに応じて情報提供を行うサーバにおいて、

仕事ごとに分類された求人情報を格納する求人情報データベースと、

前記端末からの要求に応じて前記求人情報を提供する情報提供部と、

前記求人にかかる仕事に従事し得る人材に関する情報を格納する人材情報データベースと、

前記求人情報と前記人材に関する情報とに基づいて、前記求人情報における仕事ごとに前記人材の適合度を判断する適合度判断部とを備えたことを特徴とするサーバ。

【請求項 2】 前記求人情報データベースに格納される前記求人情報は、募集条件に応じて設定された点数を含み、

前記適合度判断部は、前記人材情報データベースに格納された前記人材に関する情報と前記募集条件とに基づいて、前記求人にかかる仕事に対する人材の適合度を示す点数を計算することを特徴とする請求項 1 に記載のサーバ。

【請求項 3】 所定の仕事に従事した人材の実績に関する情報を格納する実績情報データベースをさらに備え、

前記適合度判断部は、所定の人材の前記適合度を判断する場合に、当該人材の前記実績に関する情報を反映させることを特徴とする請求項 1 に記載のサーバ。

【請求項 4】 前記情報提供部は、前記適合度判断部により判断された前記適合度に関する情報を、前記求人情報と共に前記端末に提供することを特徴とする請求項 1 に記載のサーバ。

【請求項 5】 前記端末による前記求人情報における仕事への応募を受け付ける応募受付部をさらに備え、

前記適合度判断部は、前記応募受付部にて受け付けられた応募者の、応募対象である前記仕事における適合度を判断することを特徴とする請求項 1 に記載のサーバ。

【請求項 6】 前記求人情報における仕事ごとに、前記適合度判断部により判断された前記適合度に関する情報に基づいて、前記応募者に対する採否を決定する採否決定部をさらに備えることを特徴とする請求項 5 に記載のサーバ。

【請求項 7】 ネットワークに接続され、当該ネットワークを介してなされた端末からのアクセスに応じて情報提供を行うサーバにおいて、

仕事ごとに分類された求人情報を格納する求人情報データベースと、

前記端末によりなされた前記求人情報における仕事への応募を受け付ける応募受付部と、

新規の応募を受け付ける場合に、前記求人情報と共に当該求人情報における仕事ごとに既応募者に関する情報を新規応募者に対して提示する求人情報提供部とを備えることを特徴とするサーバ。

【請求項 8】 前記求人情報提供部は、前記求人情報における仕事ごとの前記既応募者の適性と、当該仕事ごとの前記新規応募者の適性とを、当該新規応募者に対して提示することを特徴とする請求項 7 に記載のサーバ。

【請求項 9】 前記求人情報データベースに格納される前記求人情報は、募集条件に応じて設定された点数を含み、

前記求人情報提供部は、前記既応募者及び前記新規応募者の前記適性として、当該既応募者及び当該新規応募者が前記募集条件にどれだけ合致するかに基づいて算出された点数を提示することを特徴とする請求項 8 に記載のサーバ。

【請求項 10】 ネットワークに接続され、当該ネットワークを介してなされた端末からのアクセスに応じて情報提供を行うサーバにおいて、

前記端末からの要求に応じて、求人情報を提示する画面を作成し、当該端末に提供する求人情報提供手段と、

前記求人情報提供手段により提供された前記画面に基づいて前記端末によりなされた前記求人情報に基づく応募を受け付ける入力手段とを備え、

前記求人情報提供手段により提供された前記画面は、前記求人情報における仕事ごとに募集条件を表示する募集条件表示欄と、所望の仕事を指定して応募する通知を前記入力手段に対して送信する送信オブジェクトとを備えたことを特徴とするサーバ。

【請求項 1 1】 前記求人情報提供手段により提供された前記画面は、前記求人情報における仕事ごとの応募状況を表示する応募状況表示欄をさらに備えることを特徴とする請求項 1 0 に記載のサーバ。

【請求項 1 2】 前記求人情報提供手段により提供された前記画面は、前記求人情報における仕事ごとに応募者の当該仕事における適性を表示する適性表示欄をさらに備えることを特徴とする請求項 1 0 に記載のサーバ。

【請求項 1 3】 ネットワークに接続されたサーバを介して求人情報を提供し、求人に対する応募を受け付ける従事者の募集方法において、

前記求人情報における募集条件に応じて点数を設定し、

前記求人に対する応募者が前記募集条件をどれだけ満たすかを調べ、前記募集条件に設定された点数に基づいて当該応募者の適性を示す情報を生成し、

新規の応募者に対して、当該新規の応募者及び他の応募者における前記適性を示す情報を提示することを特徴とする従事者の募集方法。

【請求項 1 4】 ネットワークに接続されたサーバを介して求人情報を提供し、求人に対する応募を受け付ける従事者の募集方法において、

前記求人情報における募集条件に応じて点数を設定し、

前記求人に対する応募者が前記募集条件をどれだけ満たすかを調べ、前記募集条件に設定された点数に基づいて当該応募者の適性を判断し、

前記適性の高い応募者から順に募集人数分の応募者を採用することを特徴とする従事者の募集方法。

【請求項 1 5】 コンピュータに実行させるプログラムを当該コンピュータの入力手段が読取可能に記憶した記憶媒体において、

前記プログラムは、

募集条件に応じて点数を設定された求人情報を保持する処理と、

求人に対する応募者が前記募集条件をどれだけ満たすかを調べ、前記募集条件に設定された点数に基づいて当該応募者の適性を示す情報を生成する処理と、

新規の応募者に対して、当該新規の応募者及び他の応募者における前記適性を示す情報を提示する処理とを前記コンピュータに実行させることを特徴とする記憶媒体。

【請求項 1 6】 コンピュータに実行させるプログラムを当該コンピュータの入力手段が読取可能に記憶した記憶媒体において、

前記プログラムは、

募集条件に応じて点数を設定された求人情報を保持する処理と、

求人に対する応募者が前記募集条件をどれだけ満たすかを調べ、前記募集条件に設定された点数に基づいて当該応募者の適性を判断する処理と、

前記適性の高い応募者から順に募集人数分の応募者を採用する処理とを特徴とする記憶媒体。

【発明の詳細な説明】

【0 0 0 1】

【発明の属する技術分野】

本発明は、ネットワークに接続されたサーバを介して求人情報を提供し、当該求人に対する応募を受け付ける募集方法に関する。

【0 0 0 2】

【従来の技術】

在宅業務や請負業務の従事希望者と、業務の外注先や働き手を求めている企業等との仲介を行う仲介業務では、企業から提示される求人情報に基づいて、登録されている従事希望者に対して仕事を紹介している。仕事の紹介方法としては、従事希望者に対して個別に仕事を紹介する方法や、一括して仕事を紹介し応募を待つ方法がある。

【0 0 0 3】

従事希望者に個別に仕事を紹介する場合、例えば、電子メールや電話などで一人ずつ仕事を紹介し、その仕事を受けるかどうかを確認し、仕事を受けないならば次の従事希望者にその仕事を紹介するという手順を取る。

【0 0 0 4】

また、一括して仕事を紹介する場合、例えば、電子メールや情報誌などの紙の媒体を用いて登録されている従事希望者の全員に募集条件と共に仕事を紹介し、応募を受け付けた後、採否を通知するという手順を取る。

なお、募集に対する応募状況は、通常、従事希望者に対して公開されておらず

、従事希望者は、通知を受け取ることによって、応募した仕事における採否を知ることとなる。

【0005】

今日では、インターネットなどのコンピュータネットワークが広く普及しているため、情報誌などの紙の媒体の代わりに、登録会員（従事希望者）に対して募集条件を提示し、登録会員からの応募を待つことも可能である。紙の媒体を用いる場合、編集、印刷、配布といった作業に要する時間のために、企業等における求人の要求が発生と従事希望者による応募との間の時間差が大きく、急な需要に対して適切な人材を割り当てることが困難である。しかし、コンピュータネットワークを利用することにより、求人要求の発生と応募との時間差を縮め、急な需要への対応力を高めることができる。

【0006】

【発明が解決しようとする課題】

しかしながら、上述した手法で従事希望者と企業等との仲介を行う場合、次のような問題があった。

各従事希望者に対して個別に仕事を紹介する場合、各仕事について、従事希望者に一人ずつ連絡を取らなければならない。そして、紹介先の従事希望者から直ちに返事がない場合は、所定の期間、返事を待つ。このため、求人情報の配信作業（紹介）に手間と時間を要してしまう。

【0007】

電子メールなどを用いて各従事希望者に一括して仕事を紹介する場合、仕事の紹介自体は一括して行うことができるが、応募の受け付け及び採否の通知といった作業については、上記の個別に紹介する場合と同様に、各従事希望者に対して個別に行うため、手間を要する。

【0008】

また、一括して仕事を紹介する場合、通常は応募状況が公開されないため、従事希望者は、採否の通知を受け取る前に、応募した仕事における採用の可能性を検討することができない。そのため、従事希望者がその仕事を受けるつもりでいながら不採用の通知を受け取る場合が増え、従事希望者の志気が衰える原因とな



る。

【0009】

さらに、一括して仕事を紹介する場合、作業効率を考慮すれば、一定期間ごとに従事者を募集している仕事に関する情報をまとめて配信することとなるが、この場合、情報配信を行う間隔を短くすると、配信に要する手間が増えてしまう。反対に情報配信を行う間隔を長くすると、求人要求の発生と応募との時間差が大きくなり、急な需要への対応力が低下してしまう。

【0010】

そこで、本発明は、従事者を募集している仕事とその応募状況を随時公表することにより、効率的に仲介業務を行うことを目的とする。

【0011】

また、本発明は、従事者を募集している仕事に対する応募者の適性を判断することにより、質の高い仲介業務を可能とすることを目的とする。

【0012】

【課題を解決するための手段】

上記の目的を達成するため、本発明は、ネットワークに接続され、このネットワークを介してなされた端末からのアクセスに応じて情報提供を行うサーバにおいて、仕事ごとに分類された求人情報を格納する求人情報データベースと、端末からの要求に応じてこの求人情報を提供する情報提供部と、この求人にかかる仕事に従事し得る人材に関する情報を格納する人材情報データベースと、この求人情報とこの人材に関する情報とに基づいて、この求人情報における仕事ごとにこの人材の適合度を判断する適合度判断部とを備えたことを特徴とする。

ここで、求人とは、外注先や派遣社員などの形で従事者を求める場合を含むものとする。同様に、人材とは、在宅勤務や仕事単位で仕事を請け負う従事者を含むものとする。また、適合度とは、上記の人材が求人情報における募集条件にどれだけ合致しているか（仕事に対する適性）を点数やランク付けによって示したものである。

【0013】

適合度を求める好適な方法として、求人情報において募集条件ごとに点数を設

定しておき、人材情報データベースに格納された所定の人材に関する情報とこの募集条件とに基づいて、この人材の適合度を計算することができる。具体的には、当該人材が満たす募集条件に設定されている点数を加算して得られた点数を適合度とすることができる。

また、このようにして得られた適合度は求人情報と共に、情報提供部により、サーバにアクセスする端末に提供することができる。

【 0 0 1 4 】

さらに、このサーバは、所定の仕事に従事した人材の実績に関する情報を格納する実績情報データベースを備えることにより、適合度判断部が、所定の人材の適合度を判断する場合に、この実績情報データベースからこの人材の実績に関する情報を取得して反映させることができる。

【 0 0 1 5 】

さらにまた、このサーバは、端末による求人情報における仕事への応募を受け付ける応募受付部を備え、適合度判断部が、この応募受付部にて受け付けられた応募者の、応募対象である仕事における適合度を判断する構成とすることができる。

【 0 0 1 6 】

さらに、このサーバは、求人情報における仕事ごとに、適合度判断部により判断された適合度に関する情報に基づいて、応募者に対する採否を決定する採否決定部を備える構成とすることができる。

【 0 0 1 7 】

また、本発明は、ネットワークに接続され、このネットワークを介してなされた端末からのアクセスに応じて情報提供を行うサーバにおいて、仕事ごとに分類された求人情報を格納する求人情報データベースと、端末によりなされたこの求人情報における仕事への応募を受け付ける応募受付部と、新規の応募を受け付ける場合に、この求人情報と共にこの求人情報における仕事ごとに既応募者に関する情報を新規応募者に対して提示する求人情報提供部とを備えることを特徴とする。

【 0 0 1 8 】

さらにまた、本発明は、ネットワークに接続され、ネットワークを介してなされた端末からのアクセスに応じて情報提供を行うサーバにおいて、この端末からの要求に応じて、求人情報を提示する画面を作成し、この端末に提供する求人情報提供手段と、この求人情報提供手段により提供された画面に基づいてこの端末によりなされたこの求人情報に基づく応募を受け付ける入力手段とを備え、この求人情報提供手段により提供された画面は、この求人情報における仕事ごとに募集条件を表示する募集条件表示欄と、所望の仕事指定して応募する通知をこの入力手段に対して送信する送信オブジェクトとを備えたことを特徴とする。

この画面はウェブページとして作成することができる。この場合、端末の利用者は、インターネットなどのウェブベースのネットワークを介してサーバから求人情報を取得し、所望の仕事に応募することが可能となる。

【 0 0 1 9 】

ここで、この画面は、この求人情報における仕事ごとの応募状況を表示する応募状況表示欄をさらに備えることができる。応募状況を表示することにより、端末の利用者は、所望の仕事に対する応募状況を参照し、自分が採用される可能性を検討することができる。

また、この画面は、この求人情報における仕事ごとに応募者の当該仕事における適性を表示する適性表示欄をさらに備えることができる。応募者の適性に関する情報を公開することにより、端末の利用者は、所望の仕事に対する応募状況を参照し、自分が採用される可能性をさらに的確に判断することができる。

【 0 0 2 0 】

また、本発明は、ネットワークに接続されたサーバを介して求人情報を提供し、求人に対する応募を受け付ける従事者の募集方法において、この求人情報における募集条件に応じて点数を設定し、この求人に対する応募者がこの募集条件をどれだけ満たすかを調べ、この募集条件に設定された点数に基づいてこの応募者の適性を示す情報を生成し、新規の応募者に対して、この新規の応募者及び他の応募者における適性を示す情報を提示することを特徴とする。

【 0 0 2 1 】

さらにまた、本発明は、ネットワークに接続されたサーバを介して求人情報を

提供し、求人に対する応募を受け付ける従事者の募集方法において、この求人情報における募集条件に応じて点数を設定し、この求人に対する応募者がこの募集条件をどれだけ満たすかを調べ、この募集条件に設定された点数に基づいてこの応募者の適性を判断し、この適性の高い応募者から順に募集人数分の応募者を採用することを特徴とする。

#### 【 0 0 2 2 】

また本発明によれば、これらの従事者の募集方法における処理をコンピュータに実行させるプログラムを作成し、このプログラムを格納した記憶媒体として提供することができる。

#### 【 0 0 2 3 】

##### 【発明の実施の形態】

以下、添付図面に示す実施の形態に基づいて、この発明を詳細に説明する。

図 1 は、本実施の形態における仲介システムを実現するネットワーク構成を説明する図である。

図 1 を参照すると、本実施の形態の仲介システムは、インターネットなどのコンピュータネットワーク 4 0 0 で接続された仲介サーバ 1 0 0 と、企業クライアント 2 0 0 と、会員クライアント 3 0 0 とを備える。

なお、本実施の形態においては、仕事を提供する業務提供者と仕事を請け負う従事者（または従事希望者）との間で、繰り返し仕事の依頼や応募を行う態様における仲介業務を例として説明する。例えば、在宅業務や請負業務のように仕事単位で発注する場合、派遣社員や年末商戦の際のアルバイトなどのように比較的短期あるいは不定期に従事者を雇用する場合などである。ただし、一般的な求人や求職に対しても本実施の形態を利用できることは言うまでもない。

#### 【 0 0 2 4 】

上記構成において、企業クライアント 2 0 0 は、業務提供者が仲介サーバ 1 0 0 を介して仕事の従事者を募集するための端末装置（クライアントマシン）であり、例えば、パーソナルコンピュータやワークステーションなどのコンピュータ装置で実現される。後述するように仲介サーバ 1 0 0 とのやりとりをウェブページにて行う場合は、企業クライアント 2 0 0 はウェブブラウザを備える。

実際には、本実施の形態の仲介システムを用いて従事者を募集するのであれば、仕事の提供者は必ずしも企業でなくても良いが、本実施の形態では説明の簡単のため、代表的な仕事の提供者の例として企業を想定し、当該企業にて使用されるクライアントマシンを企業クライアント200として説明する。

なお、業務提供者自身が仲介サーバ100に相当する、従事者を募集するためのサーバを保有する態様も考えられ、この場合は構成要素としての企業クライアント200は不要である。しかし、本実施の形態では、便宜上、仲介サーバ100と企業クライアント200とを別個に設け、仲介サーバ100は業務提供者からの依頼を受けて仕事の仲介を行う実施態様を例として説明する。

#### 【0025】

会員クライアント300は、従事希望者が仲介サーバ100を介して企業クライアント200による従事者の募集に応募するための端末装置（クライアントマシン）であり、例えば、パーソナルコンピュータやワークステーション、PDA（Personal Digital Assistants）などのコンピュータ装置、携帯電話、ネットワーク機能を有するテレビ受像機などで実現される。後述するように仲介サーバ100とのやりとりをウェブページにて行う場合は、会員クライアント300はウェブブラウザを備える。

後述するように、本実施の形態では、効率的な仲介を行うために企業クライアント200から提供された仕事に対する従事希望者の適性（この適性を、以下、適合度と称す）を判断する。そのため、仲介サーバ100を介して仕事に応募できるのは、原則的には仲介サーバ100に登録された会員に限定する。ただし、会員への登録は、会員クライアント300から仲介サーバ100にアクセスした際に行うこととすれば、不特定の従事希望者であっても、まず仲介サーバ100にアクセスし会員登録を行った上で仕事に応募することが可能である。また、応募者の仕事に対する適合度を重視しない場合は、不特定の従事希望者による応募を許容することもできる。

#### 【0026】

仲介サーバ100は、業務提供者から提供された仕事を従事希望者に紹介する仲介業務を行うサーバマシンであり、例えば、パーソナルコンピュータやワーク

ステーションなどのコンピュータ装置で実現される。

本実施の形態において、仲介サーバ 1 0 0 は、企業クライアント 2 0 0 から仕事の委託先や求人に関する情報（以下、簡単のため求人情報と称す）を受け付け、当該求人情報をコンピュータネットワーク 4 0 0 上で閲覧可能なコンテンツにより提示する。そして、会員クライアント 3 0 0 からの応募を受け付ける。また、従事者を募集する仕事ごとの応募状況なども提示することができる。具体的には、例えば、求人情報や応募状況を掲載したウェブページを作成し、インターネット上で閲覧可能とする。また、このウェブページにおいて会員クライアント 3 0 0 からの応募を受け付けるようにすることもできる。

さらに、仲介サーバ 1 0 0 は、インターネットその他のコンピュータネットワーク 4 0 0 を介して企業クライアント 2 0 0 から求人情報を受け付けることもできる。この場合においても、例えば、求人用の所定の入力フォームを持ったウェブページを作成し、企業クライアント 2 0 0 からこのウェブページの入力フォームに必要事項を入力することにより、求人情報を受け付ける。

以下、上記のようなウェブページを用いて求人情報の受け付け及び求人情報の配信を行う場合を例として説明する。これらのウェブページの構成例については後述する。

#### 【 0 0 2 7 】

図 1 を参照すると、仲介サーバ 1 0 0 は、企業クライアント 2 0 0 から求人情報を受け付ける求人情報入力部 1 1 0 と、求人情報及び応募状況を掲載したウェブページを作成する求人情報／応募状況編集部 1 2 0 と、会員クライアント 3 0 0 からの応募を受け付ける応募受付部 1 3 0 とを備える。また、会員情報を格納する会員データベース（DB） 1 4 0、求人情報を格納する求人情報データベース（DB） 1 5 0、仕事ごとの応募状況に関する情報を格納する応募状況データベース（DB） 1 6 0、応募者に対する採否を決定する採否決定部 1 7 0、業務提供者における実際の仕事の発注に関する情報を格納する発注データベース（DB） 1 8 0 及び会員の実績情報を格納する実績データベース（DB） 1 9 0 を備える。

#### 【 0 0 2 8 】

求人情報入力部 1 1 0 は、例えば、プログラム制御された CPU とコンピュータネットワーク 4 0 0 に対するインタフェースとで実現され、企業クライアント 2 0 0 から送られた求人情報を受け付け、求人情報データベース 1 5 0 に格納する。求人情報は、仕事の内容と、求人における条件を数値化した情報とを含む。求人情報の受け付けを企業クライアント 2 0 0 からコンピュータネットワーク 4 0 0 を介して行う場合、求人情報入力用のウェブページに職種や募集条件などを入力してもらうことにより行うことができる。また、電子メールを用いて必要な情報を送信してもらうことにより受け付けることもできる。

#### 【 0 0 2 9 】

図 2 は、求人情報入力用のウェブページの構成例を示す図である。

図 2 を参照すると、このウェブページ 2 1 0 は、応募者に公開する記事である募集内容の入力欄 2 1 1 と、募集職種の入力欄 2 1 2 とを備え、さらに募集職種ごとの募集条件の詳細を設定できるようになっている。募集条件の設定は、図 2 に示すようにリンク 2 1 3 を張って募集条件設定用のウェブページへ移行するようにしても良いし、ウェブページ 2 1 0 の中に募集条件設定用のフォームを設けても良い。

#### 【 0 0 3 0 】

図 3 は、募集条件設定用のウェブページの構成例を示す図である。

図 3 を参照すると、このウェブページ 3 1 0 は、募集職種の設定欄 3 1 1 と、募集条件の表示欄 3 1 2 と、募集条件の項目（以下、条件項目）ごとに点数を設定する点数入力欄 3 1 3 とを備える。

募集職種の設定欄 3 1 1 は、プルダウンメニューなどにより、予め用意された職種の中から選択するようにしても良いし、図 2 に示した募集職種の入力欄 2 1 2 において職種を設定した後に当該入力欄 2 1 2 に対応したリンクによりウェブページ 3 1 0 に移行した場合に、当該入力欄 2 1 2 で設定された職種が募集職種の設定欄 3 1 1 に設定されるようにしても良い。

募集職種の設定欄 3 1 1 において募集職種が設定されると、当該募集職種に応じて予め設定された募集条件が、募集条件の表示欄 3 1 2 に表示される。図 3 に示す例では、募集職種「配送」に応じて、勤務地までの距離、勤務日、運転免許

といった募集条件が選択され、それぞれの詳細な条件項目が表示されている。そして、各条件項目に対応する点数入力欄 313 に、それぞれ点数が設定されている。例えば、募集条件の勤務地までの距離について、「勤務地まで 30 分以内」、「勤務地まで 60 分以内」、「一時間以上」といった条件項目が表示され、各条件項目に対応する点数設定欄 313 に 10 点、5 点、0 点という点数が設定されている。

募集条件の各条件項目における点数は、業務提供者が業務の性格などを考慮して任意に設定することができる。図示の例では、点数入力欄 313 の『 』内に数字を記入することによって当該条件項目における点数が設定される。

#### 【0031】

なお、図 3 に示したウェブページ 310 では、募集職種の設定欄 311 における職種の設定に応じて予め設定された募集条件及びその詳細な条件項目が自動的に表示されることとしたが、募集条件における条件項目の種類は、予め設定されている条件項目の中から業務提供者が任意に選択することができるようにしても良い。募集条件における条件項目の種類を予め設定されている条件項目の中から選択するのは、条件項目ごとに設定された点数と会員の会員情報（詳細は後述）とを比較して適合度を計算するため、条件項目をある程度決まった内容に限定する必要があるためである。ただし、実情に応じて、募集条件や条件項目を新たに増設したり変更したりするといった更新は可能とする。

#### 【0032】

さらに、図 2、図 3 には記載していないが、求人情報において、募集人数や仕事の難易度、報酬、納期（従事期間）、募集期限などの要件を設定することができる。募集期限については、最終期限の他に中間的な期限（早期募集期限）を設けておくことができる。この場合、当該早期募集期限に達した時に、応募者数が募集人数分集まったならばその時点で募集を締め切り、応募者数が募集人数に達していないならば引き続き最終期限まで募集することもできる。また最終期限まで募集する場合、早期募集期限までに応募した会員に対しては、先に採用を決めたり、後述する適合度の計算の際に加点したりすることにより、優遇することもできる。このようにすれば、応募者の採否に対して先着順に決定する要素を付与



することもできる。

【0033】

電子メールにより求人情報を受け付ける場合は、上記と同様の情報、すなわち、募集内容、業務、業務ごとの募集条件及び募集条件ごとの点数を電子メールで送信してもらい、求人情報データベース150に登録する。

なお、求人情報の受け付けは、上述したように企業クライアント200からコンピュータネットワーク400を介して行うこともできるが、電話やファクシミリ、面談などを行うことによって受け付けることもできる。この場合も、上述した必要な情報を提示してもらい、求人情報データベース150に登録することにより、受け付けを行う。コンピュータネットワーク400を介する以外の方法で求人情報を受け付ける場合は、業務提供者において企業クライアント200は必須の構成要素ではない。ただし、この場合であっても企業クライアント200が設置されていれば、後述する求人情報及び応募状況を公開するウェブページを閲覧して応募状況を知ることができる。

【0034】

業務提供者は、上記のように、仕事を請け負う人材のレベルや、仕事の難易度(期待する成果物の品質)などを予め募集条件において設定できることにより、応募者のレベルや仕上がりに対するリスクを軽減することができる。また、従事者の所有資格、職歴、受注実績、過去の成果、その他の種々の条件を客観的に評価するため、これらの条件に合わせて仕事を発注することにより、外部に発注できる仕事の種類が増え、業務コストの削減を計ることができる。また、募集条件に基づいて応募者の適合度を判断することにより、予め設定した報酬額の範囲で、最高の人材を調達できるといった利点がある。

【0035】

求人情報／応募状況編集部120は、求人情報データベース150に格納されている求人情報に基づいて、当該求人情報を掲載したウェブページを作成し、コンピュータネットワーク400上での閲覧に供する。この情報提供用のウェブページは、従事者を募集している仕事ごとに応募状況と会員のこの仕事に対する適合度とを表示する。求人情報をウェブページにて会員に公開することにより、求

人が発生してから会員が応募するまでの時間差を短縮することができる。このため、急な需要に対しても十分に対応することが可能となる。

#### 【 0 0 3 6 】

図 4 は、求人情報提供用のウェブページの構成例を示す図である。

図 4 を参照すると、このウェブページ 4 1 0 には、英語からアラビア語への翻訳、英語から日本語への翻訳、ウェブサイトの構築、宛名書き、警備員、イベントスタッフ、仕分け業務という 7 つの仕事について、募集人数、募集内容、難易度（募集要件）、報酬、納期（従事期間）、募集期限の各募集条件が表示されている。また、現在の応募状況として各仕事における応募者（既応募者）の適合度が表示され、さらに、ウェブページ 4 1 0 にアクセスした会員本人の適合度が表示されている。また、既応募者それぞれの適合度が表示されているため、当該仕事における既応募者の人数も把握することができる。報酬については、各仕事ごとに単一の価格を設定することもできるが、図示の例では、価格表へのリンクが設定されており、リンク先の価格表において、後述するように仕事の難易度に応じたきめ細かい価格の設定ができるようになっている。

#### 【 0 0 3 7 】

ここで、適合度について説明する。

適合度とは、ウェブページ 4 1 0 に掲載されている仕事（求人情報に基づいて従事者を募集している仕事）に対する会員の適性を数値で示したものである。会員は、本実施の形態による仲介サービスを楽しむにあたり、上述したように会員として登録する。この際、年齢、住所、最寄り駅、取得資格、特技、希望職種などの情報を会員情報として提示する。この会員情報は、会員データベース 1 4 0 に格納されて保存される。

求人情報／応募状況編集部 1 2 0 は、次のようにして所定の会員の適合度を計算し、ウェブページ 4 1 0 に表示する。まず、適合度を計算する対象である会員を特定し、当該会員の会員情報を会員データベース 1 4 0 から取得する。次に、当該会員の会員情報における項目と、求人情報データベース 1 5 0 から取得した仕事の募集条件における項目とを比較し、合致する項目を求める。そして、得られた合致項目に関して募集条件の項目ごとに与えられている点数を加算し、合計

値を当該仕事に対する当該会員の適合度とする。

【 0 0 3 8 】

例えば、以下に示すような募集条件で配送業務及び内勤業務の従事者が募集されているものとする。

配送業務

通勤時間：30分以内(10点)、1時間以内(5点)、1時間以上(0点)

勤務日：毎日(10点)、週3日(5点)、土日夜間(8点)、その他(3点)

年齢：20代以下(10点)、30代(7点)、40代(4点)、50代(2点)

運転免許：有り(10点)、無し(-50点)

業務経験：有り 評価A(10点)、評価B(7点)、評価C(5点)  
無し(3点)

内勤業務

通勤時間：30分以内(10点)、1時間以内(5点)、1時間以上(0点)

勤務日：毎日(10点)、週3日(5点)、土日夜間(8点)、その他(3点)

年齢：20代以下(10点)、30代(7点)、40代(4点)、50代(2点)

運転免許：有り(10点)、無し(10点)

業務経験：有り 評価A(10点)、評価B(7点)、評価C(5点)  
無し(3点)

このような募集に対して、次のような会員が応募する場合の適合度を考える。

〇〇市在住（勤務地までの通勤時間は1時間以内）、土日の夜間に勤務を希望、  
年齢18歳、運転免許無し、仕分け業務経験有り（評価A）

この場合、当該会員は配送業務に応募したならば、適合度は-17点（= 5 + 8 + 10 + (-50) + 10）となる。また、内勤業務に応募したならば、適合度は43点（= 5 + 8 + 10 + 10 + 10）となる。したがって、この会員は内勤業務に応募すれば、43点という高適合度のため、採用される可能性が高い（

適合度の最も高い者を採用するとすれば、43点以上の適合度の応募者が他にいなければ採用される）。一方、配送業務に応募した場合は、-17点という低適合度のため、採用されない可能性が高い。

## 【0039】

なお、適合度は、会員情報の項目と合致する募集条件の項目に与えられている点数の合計値であるので、勤務実績や資格といった能力に関わる条件が高い会員と、地理的条件（通勤時間）や勤務日数などの条件が高い会員とが区別されない。しかしながら、募集条件として特に必要な条件が有る場合は、当該条件の配点を大きくすることにより、当該条件を満たす会員を選択することができる。例えば、図3の募集条件の例では、適合度の最高点が50点となっている（各条件項目（5項目）における最高点（10点）を加算すると50点になる）。そして、自動車を運転することが必要不可欠な配送業務において運転免許証が無い場合の点数を-50点としている。このため、運転免許証をもっていなければ、他の条件が満点でも-10点となり、採用される可能性はほとんどない。

## 【0040】

会員情報の項目は、求人情報における業務の傾向などに応じて適切な内容を任意に設定することができる。会員は、会員登録に伴って、この会員情報を提示するが、全ての項目における情報を提示しなくても良い。ただし、提示しなかった情報については、適合度を計算する際の点数として加味されない。

## 【0041】

図4に示すウェブページ410において、応募状況の欄には、当該仕事に応募した会員の当該仕事における適合度のみが表示される。当該会員を特定するような情報は表示されない。後述するように、所定の会員が、この仕事に応募するかどうかを判断するために、どの程度の適合度の会員が応募しているかを参照できれば十分だからである。

また、適合度の欄には、当該ウェブページ410を参照している会員がその仕事に応募した場合に与えられる適合度が表示される。会員の特定は、会員クライアント300からクッキー情報を送信してもらったり、予め会員のID情報を設定しておき、ウェブページ410にアクセスする際に当該ID情報の入力を求め

たりすることにより行うことができる。

#### 【0042】

図5は、図4のウェブページ410における価格の欄からリンクされた価格表の構成例を示す図表である。図5に示す価格表510は、翻訳の場合の価格設定の例である。

図5を参照すると、この価格表510には、仕事のランク（A、B、C、D）と会員のランク（I、II、III、IV、V）とに応じて、1ページあたりの対価が設定されている。ここで、仕事のランクは仕事の難易度（図4のウェブページ410における「難易度（募集要件）」に対応する）を示し、会員のランクは会員の技量を示す。したがって、会員のランクが同じであれば、仕事のランクが高い方が対価が高く、仕事のランクが同じであれば、会員のランクが高い方が対価が高い。このように、会員のランク及び仕事のランクごとに対価を設定すれば、仕事の振り分けが自然になされる効果を期待することができる。すなわち、ランクの高い会員は、より高額の対価を得るためにランクの高い仕事に応募することが考えられ、これにより、ランクの低い会員は、残ったランクの低い仕事に採用される可能性が高まる。なお、図5に示す対価は例示に過ぎず、仕事の内容などに応じて適当な対価設定を行うことができるのは言うまでもない。

#### 【0043】

会員クライアント300から求人情報における所望の仕事に応募するには、まず仲介サーバ100にアクセスしてウェブページ410を表示し、所望の仕事指定して、仲介サーバ100に応募通知を送信するための送信オブジェクト（ボタンオブジェクトなど）をクリックするといった方法を採用することができる（図4中には応募通知送信のための送信オブジェクトなどは図示していない）。

#### 【0044】

応募受付部130は、会員クライアント300からコンピュータネットワーク400を介して送られた応募通知を受け付け、応募対象である仕事を特定する情報と応募主体である会員を特定する情報と当該仕事における当該会員の適合度とを対応付けて応募状況データベース160に格納する。会員クライアント300からの応募の受け付けは、例えば、図4に示したウェブページ410に応募通知

を送信するためのボタンオブジェクトを設けておくことにより行うことができる。この場合、所定の会員クライアント 3 0 0 において表示されたウェブページ 4 1 0 において、会員が所定の仕事を指定して応募通知用のボタンオブジェクトをマウスクリックすることにより、当該会員が当該仕事に応募することができる。

応募状況データベース 1 6 0 に蓄積された情報は、求人情報／応募状況編集部 1 2 0 が、図 4 に示したような求人情報提供用のウェブページ 4 1 0 を作成する際に、応募状況の欄の表示を行うために用いられる。すなわち、求人情報／応募状況編集部 1 2 0 は、ウェブページ 4 1 0 の所定の仕事における応募状況の欄の表示のために、まず、応募状況データベース 1 6 0 に問い合わせて当該仕事に応募した会員を特定し、その適合度を取得する。そして、得られた適合度をウェブページ 4 1 0 の応募状況の該当する欄に表示する。

#### 【 0 0 4 5 】

会員は、上記のように、自分がどの程度募集条件に一致しているかを予め点数によって客観的に評価できるため、自分に有利な仕事に就いて能力や実績を上げ、これによって明確な収入増を期待することができる。すなわち、資格取得や請け負った作業における提供物の品質を上げることにより、自分の収入を増すための動機付けとすることができる。また、仕事の募集条件、難易度、報酬が明示されるため、料金体系を明確に把握することができる。さらに、仕事への応募状況が公開されるため、自分にとってより高い収入の得られる有利な仕事を選択することができるといった利点がある。

#### 【 0 0 4 6 】

採否決定部 1 7 0 は、求人情報において従事者を募集している仕事ごとに、募集期限に達したならば、当該仕事の応募者に対する採否を決定する。ここでは、適合度の最も高い応募者から順に募集人数分の応募者を採用することができる。上述したように、適合度は、当該会員が当該仕事の募集条件にどれだけ合致しているかを示すものであるから、適合度の値が高いほど当該仕事に対する適性があることがわかる。そこで、仲介サーバ 1 0 0 において、応募者の適合度に基づいて機械的に採否を決定することが可能である。また、採否決定部 1 7 0 は、応募者に対して採否の通知を行う。採否の通知は、電子メールなどの手段によって各

応募者に個別に行っても良いし、仕事ごとに採否通知用のウェブページを作成して当該仕事の応募者に閲覧してもらうようにしても良い。

また、募集期限に早期募集期限が設定されている場合は、当該早期募集期限に達した時点で、一旦採否を決定し（または当該応募者の適合度に加点し）、採用者が募集人数に満たなければ、さらに最終期限に達した時点で最終的な採否を決定することもできる。

#### 【0047】

発注データベース180は、各仕事に応募した会員に対する採否の結果や、業務提供者による仕事の発注結果を格納する。採否や発注結果の情報は、仕事に従事している会員を管理するために用いられ、また後述する実績情報を求める際に参照される。

#### 【0048】

実績データベース190は、各会員における仕事の達成状況などの実績情報を格納する。この実績情報は、発注データベース180に格納されている情報に基づいて、所定の仕事の達成状況と当該仕事に従事した会員とを対応付けることにより得られる。得られた実績情報は、会員の評価に用いることができる。具体的には、実績情報を適当な規則に基づいて点数に換算し、必要に応じて会員の適合度に加算する。例えば、所定の会員が特定の業務に繰り返し従事していて経験があり、仕事に対する評価も高い場合、当該会員が同種の業務に応募した際には、この実績情報に基づく点数を加算した適合度を用いることができる。なお、実績データベース190に、予め実績情報を点数に換算した値を格納しておき、所定の会員の適合度を計算する際に実績データベース190から換算値を読み出して使用することもできる。このように会員が仕事に従事した際の実績を適合度に反映することにより、仕事と会員との適性を判断（適合度を算出）する際に、きめの細かい判断を行うことが可能となる。上述した翻訳業務における会員（翻訳者）のランクは、この実績情報に基づく会員評価の一例である。

#### 【0049】

図6は、本実施の形態を用いた仲介サービスにおける処理の流れの一例を示す図である。図示の例では、仲介会社が仲介サーバ100を管理し、コンピュータ

ネットワーク 4 0 0 上で仲介業務を行う。

まず、業務提供者である企業が、仕事を特定して当該仕事の発注先や従事者の仲介を仲介会社に依頼する（図中①）。この依頼に伴って、上述した募集条件を含む求人情報が仲介会社に送られ、仲介サーバ 1 0 0 の求人情報データベース 1 5 0 に格納される。

#### 【 0 0 5 0 】

次に、従事希望者である会員が、会員クライアント 3 0 0 のウェブブラウザを用いて仲介サーバ 1 0 0 に求人情報提供用のウェブページ 4 1 0 の閲覧を要求すると（図中②）、仲介サーバ 1 0 0 の求人情報／応募状況編集部 1 2 0 は、当該会員に応じた求人情報提供用のウェブページ 4 1 0 を作成する。すなわち、求人情報データベース 1 5 0 から求人情報を取得し、応募状況データベース 1 6 0 から求人情報にかかる仕事ごとの応募状況を取得してウェブページ 4 1 0 に表示すると共に、会員データベース 1 4 0 から当該会員の会員情報を取得して求人情報データベース 1 5 0 から取得した求人情報と比較し、当該会員の各仕事における適合度を計算して当該ウェブページ 4 1 0 に付加する。そして、作成されたウェブページ 4 1 0 を、当該会員クライアント 3 0 0 に返送する（図中③）。これにより、会員は、各仕事における自分の適合度と、各仕事に応募している他の会員の人数及び適合度とを知ることができる。

#### 【 0 0 5 1 】

図 4 に示したウェブページ 4 1 0 の場合、当該会員は、ウェブサイト構築であれば、適合度が 4 3 点であり、他の応募者の適合度よりも高いので、この後さらに適合度の高い応募者が現れなければ採用されることがわかる（この仕事はチームで募集されているので適合度が最も高くなくても採用される可能性はあるが、適合度が応募者中で最高であれば、確実に採用されるのは言うまでもない）。また、イベントスタッフや仕分け業務、宛名書きについても、他の応募者と比較した適合度の順位が募集人数以内に入っているので、採用されることがわかる。さらに、警備員は、適合度が 2 8 点とあまり高くはないが、現時点では他に応募者がいないので、採用される可能性はある。一方、英日の翻訳については、適合度が 4 5 点であり比較的高い適合度ではあるが、他の応募者の適合度がさらに高く



、募集人数が1名であることから、これら他の応募者が応募をキャンセルしない限り、当該会員は採用されないことがわかる。

会員は、以上のようにして募集にかかる仕事ごとの自分の適合度と他の応募者の適合度とを比較し、募集条件を考慮して仕事を決定し、応募することができる（図中④）。これにより、会員は自分が採用される可能性の高い仕事を探して効率よく応募することができる。一方、業務提供者においても、募集条件に良く合致する質の高い従事者を得ることができ、さらに、採用される可能性の低い会員が応募自体を回避すると考えられることから、採否を通知する手間を削減し、効率良く従事者を募集することができる。

#### 【0052】

また、募集期限に早期募集期限が設定されている場合は、会員は、できるだけ早期に応募することが要求されることとなる。例えば、図4に示した「YYYの翻訳 英語→日本語」のように早期募集期限が設定されているもののその期日が明示されていない場合、できるだけ早い時期に応募することが必要となる。また、「警備員」「イベントスタッフ」「仕分け業務」のように毎日一旦締め切る場合も、採用者数が募集人数に達する前に応募することが必要となる。なお、「YYYの翻訳 英語→日本語」のように早期募集期限の期日を明示しないのは、これによって、会員に対してできるだけ早く応募することを促すためである。すなわち、早期募集期限の期日が不明であれば、会員はいつ当該期限を経過するのかわからないので、早期募集期限の期日ぎりぎりに応募することができず、採用基準として先着順の要素を強く与えることができる。

#### 【0053】

募集条件における募集期限が過ぎた後、仲介サーバ100の採否決定部170は、応募者に対する採否を決定する。そして、企業クライアント200及び会員クライアント300に採否の結果を通知する（図中⑤、⑥）。

なお、業務提供者は、採否決定部170の決定に基づいて単純に適合度の高い会員から順に採用することとしても良いし、適合度を参酌した上で面接などの選考方法を併用して決定しても良い。上述したように、適合度は当該会員が当該仕事の募集条件にどれだけ適合しているかを示している。したがって、翻訳や宛名

書き、清掃スタッフなどのように能力や経験が重視される業務や在宅で行う業務については、単純に適合度の高い会員を採用すれば、当該仕事に適した従事者を獲得できると考えられる。

一方、イベントスタッフや電話案内のオペレータなどのように人と接する業務では、人柄や他のスタッフとの相性といった募集条件によって数値化できない要素が重視され、単純に適合度の点数のみに基づいて採否を決めることができない場合があると考えられる。そこで、このような場合は、適合度による判断に加えて面接などによる選考を行うこととなる。この場合、適合度の高い会員から順に面接を行うこととすれば、先に面接する相手ほど募集条件に関しては満足していることになるので、効率の良い選考を行うことができる。なお、適合度を参酌してさらに他の選考方法を併用する場合、採否決定部 1 7 0 から応募者である会員への採否の決定通知は行わず、業務提供者から会員へ直接採否の決定通知が行われることとなる。

採否決定部 1 7 0 により応募者の採否を決定した場合は、当該採否の結果に基づいて、採用された会員及び仕事に関する情報（以下、採用情報と称す）を発注データベース 1 8 0 に格納する。また、採否決定部 1 7 0 に頼ることなく業務提供者が応募者の採否を決定した場合は、当該業務提供者が採用情報を仲介サーバ 1 0 0 に送り発注データベース 1 8 0 に格納する。なお、この場合においても、採否決定部 1 7 0 において、所定の応募者が面接などの対象となったことがわかるので、採否の通知の代わりにその旨の通知を行うことができる。

#### 【 0 0 5 4 】

さらに、業務提供者は、採用した会員による仕事の達成状況や業績を評価し、評価結果を仲介サーバ 1 0 0 に送る（図中⑦）。仲介サーバ 1 0 0 は、受け取った実績情報を発注データベース 1 8 0 に格納されている採用情報と照合して会員を特定し、当該会員の実績情報として実績データベース 1 9 0 に格納する。上述したように、この実績情報は、次に当該会員が仕事に応募する際または応募した際に、必要に応じて、当該会員の適合度の計算に用いることができる。

#### 【 0 0 5 5 】

以上説明した本実施の形態によるサービスの提供において、業務提供者から会

員に対しては報酬が支払われ、仲介会社に対しては仲介手数料が支払われることとなる。支払方法としては、会員及び仲介会社へそれぞれ独立に支払うことも可能であるし、会員への報酬に仲介会社の手数料を上乗せした金額を仲介会社に対して支払い、仲介会社において手数料を引いた金額を会員への報酬として支払うことも可能である。また、仲介会社の運営費用としては、業務提供者から支払われる仲介手数料の他に、会員から会費を徴収して得ることもできる。

#### 【 0 0 5 6 】

なお、上述した実施の形態においては、業務提供者と会員とは別に仲介会社が存在し、当該仲介会社によって仲介サーバ 1 0 0 が提供される例を示したが、業務提供者において、仲介サーバ 1 0 0 と同様の機能を実現したサーバを備え、従事者を募集するようにしても良い。この場合、当該サーバに、採否決定部 1 7 0 により採用と決定された会員に対して自動的に仕事を発注するような機能をさらに持たせることもできる。

#### 【 0 0 5 7 】

また、本実施の形態においては、求人情報の募集条件に設定された点数と応募者である会員の会員情報とを比較し、当該会員が満足する募集条件の点数を加算することによって当該会員の適合度を算出した。しかしながら、適合度は当該会員が所定の仕事に対してどの程度の適性があるかを示すものであるもので、点数以外にも、図 5 の翻訳に対する価格設定において説明したように、適当な基準でランク付けし、このランクに基づいて適合度を設定することもできる。

#### 【 0 0 5 8 】

##### 【発明の効果】

以上説明したように、本発明によれば、従事者を募集している仕事とその応募状況をネットワーク上で随時公表することにより、効率的に仲介業務を行うことが可能となる。

#### 【 0 0 5 9 】

また、本発明によれば、従事者を募集している仕事に対する応募者の適性を判断することにより、質の高い仲介業務を可能とすることが可能となる。

##### 【図面の簡単な説明】

【図 1】 本実施の形態における仲介システムを実現するネットワーク構成を説明する図である。

【図 2】 本実施の形態における求人情報入力用のウェブページの構成例を示す図である。

【図 3】 本実施の形態における募集条件の設定例を示す図である。

【図 4】 本実施の形態における求人情報提供用のウェブページの構成例を示す図である。

【図 5】 本実施の形態における価格表の構成例を示す図表である。

【図 6】 本実施の形態を用いた仲介サービスにおける処理の流れの一例を示す図である。

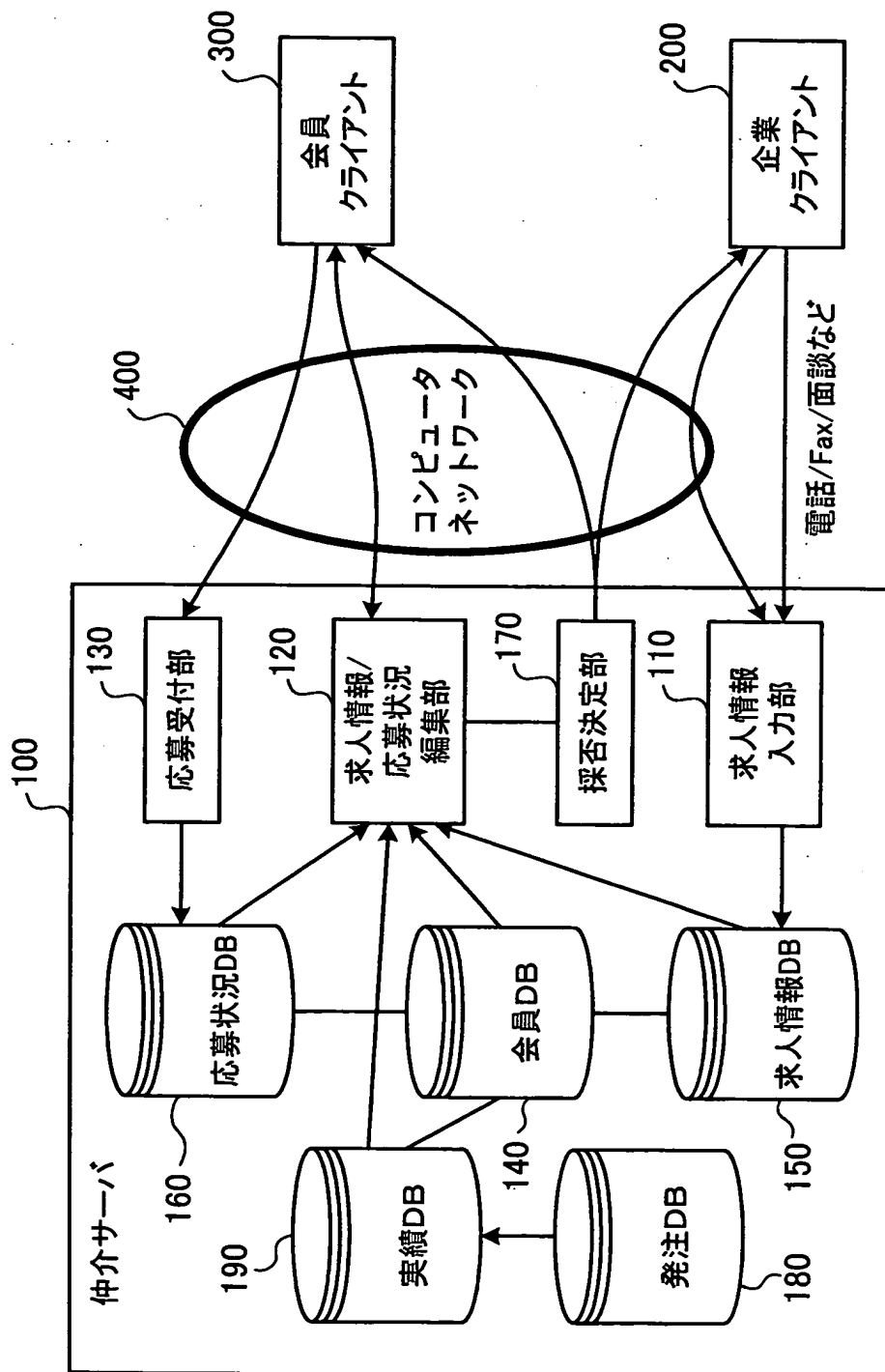
【符号の説明】

1 0 0 … 仲介サーバ、 1 1 0 … 求人情報入力部、 1 2 0 … 求人情報／応募状況編集部、 1 3 0 … 応募受付部、 1 4 0 … 会員データベース（DB）、 1 5 0 … 求人情報データベース（DB）、 1 6 0 … 応募状況データベース（DB）、 1 7 0 … 採否決定部、 1 8 0 … 発注データベース（DB）、 1 9 0 … 実績データベース（DB）、 2 0 0 … 企業クライアント、 3 0 0 … 会員クライアント

【書類名】

図面

【図 1】



【図 2】

210

募集内容:

211

配送、内勤スタッフの募集:

- ▶ お中元スタッフの募集。
- ▶ 勤務地: 横浜市。時間、平日9:00-18:00、土日には夕方より夜間。  
募集期間: 即日~7月下旬。年齢: 18歳~55歳くらいまで。配送は普通免許要。
- ▶ 待遇: 配送: ガソリン補助、保証給制度、無事故手当であり。  
精勤、経験手当であり。
- ▶ 面接なし、スコアの高い人に決定する。

職種:	配送	<u>募集条件</u>
職種:	内勤	<u>募集条件</u>
職種:		<u>募集条件</u>
職種:		<u>募集条件</u>

212

213

【図 3】

職種：配送

▼

311

310

313

勤務地までの距離：312

条件：(交通機関＋徒歩)

点数設定

勤務地まで30分以内	『 10』点
勤務地まで60分以内	『 5』点
一時間以上	『 0』点

勤務日：310

条件：勤務日

点数設定

平日毎日可	『 10』点
平日週3日または4日可	『 5』点
平日2日以下	『 2』点
土日日中可	『 5』点
土日どちらかの日中可	『 3』点
平日夜間可	『 5』点
休日夜間可	『 8』点
上記以外	『 1』点

勤務地までの距離：312

条件：

点数設定

普通免許あり	『 10』点
なし	『-50』点

【図4】

410

仕事	人数	募集内容	難易度 (募集要件)	報酬	納期 (従事期間)	募集期限	応募状況	適合度
XXXの翻訳 英語→アラビア語	1名	在宅、 経験者歓迎	難易度 :A	xxx	7月20日	7月10日 17:00	32, 25	20
YYYの翻訳 英語→日本語	1名	在宅、 英検2級保持者優遇	難易度 :B	xxx	7月20日	7月15日 17:00 ただし、応募状況 により早期に打ち 切る場合有り	48, 46, 31	45
ZZ Webサイト構築	1 チーム	在宅、 動きのあるサイトの 構築経験者歓迎	難易度 :A	bbb	11月30日	7月10日 19:00	40, 32	43
宛名書き 1000通	5名	在宅	難易度 :D	aaa	7月15日	7月11日 22:00	50, 50, 43, 21, 20, 18	42
警備員	1名	大和勤務9:00- 24:00、年齢:18歳~ 55歳くらいまで、 経験不問	難易度 :C	zzz	即日~ 10月末日	7月30日。毎日 17:30に締め、採用 が決定し次第募集 を終了。		28
イベントスタッフ	4名	町田勤務土日9:00- 夜間(応相談)、 年齢:18歳~24歳く らいまで	難易度 :D	xxx	7月15日~8 月15日	7月14日。毎日 21:30に締め、採用 が決定し次第募集 を終了。	48, 36, 23, 23, 22	32
仕分け業務	7名	横浜勤務平日9:00- 18:00、土日夕方-夜 間、年齢:18歳~55 歳くらいまで	難易度 :D	ddd	即日~ 7月末日	7月12日。毎日 20:30に締め、採用 が決定し次第募集 を終了。	43, 42, 37, 37, 35, 32, 21	33

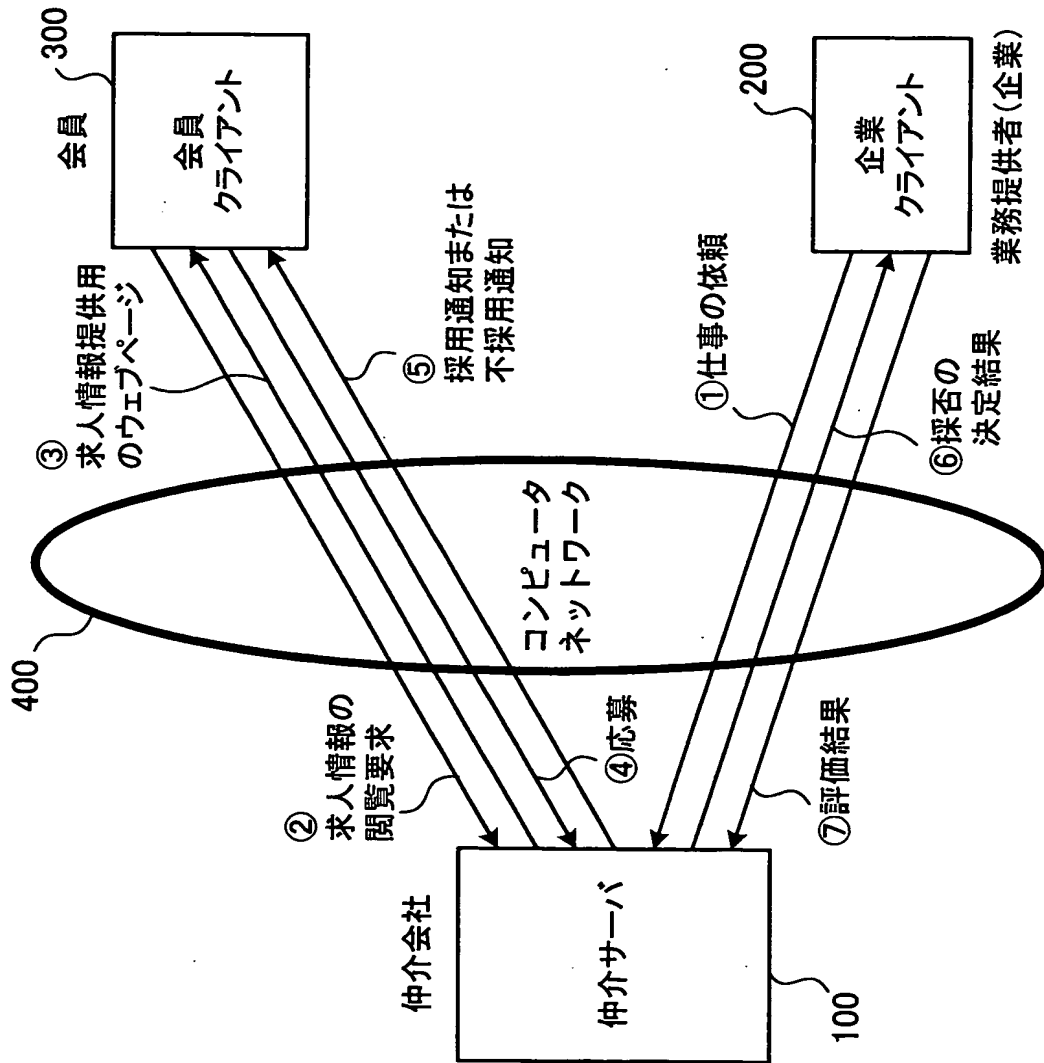


【図 5】

510

会員の ランク 仕事 のランク	I	II	III	IV	V
A	3000円 /page	2600円 /page	2200円 /page	1900円 /page	1700円 /page
B	2500円 /page	2200円 /page	2000円 /page	1700円 /page	1500円 /page
C	2000円 /page	1800円 /page	1600円 /page	1400円 /page	1200円 /page
D	1500円 /page	1400円 /page	1300円 /page	1200円 /page	1100円 /page

【図 6】



【書類名】 要約書

【要約】

【課題】 従事者を募集している仕事とその応募状況を随時公表することにより、効率的に仲介業務を行う。

【解決手段】 ネットワークに接続され、このネットワークを介してなされた会員クライアント 3 0 0 からのアクセスに応じて情報提供を行う仲介サーバ 1 0 0 において、仕事ごとに分類された求人情報を格納する求人情報データベース 1 5 0 と、会員クライアント 3 0 0 端末によりなされたこの求人情報における仕事への応募を受け付ける応募受付部 1 3 0 と、新規の応募を受け付ける場合に、この求人情報と共にこの求人情報における仕事ごとに既応募者に関する情報を新規応募者に対して提示する求人情報／応募状況編集部 1 2 0 とを備える。

【選択図】 図 1

認定・付加情報

特許出願の番号	特願 2 0 0 0 - 3 9 7 0 4 6
受付番号	5 0 0 0 1 6 8 8 6 9 9
書類名	特許願
担当官	末武 実 1 9 1 2
作成日	平成 1 3 年 2 月 1 4 日

<認定情報・付加情報>

【特許出願人】

【識別番号】	390009531
【住所又は居所】	アメリカ合衆国 1 0 5 0 4、ニューヨーク州 アーモンク (番地なし)
【氏名又は名称】	インターナショナル・ビジネス・マシーンズ・コーポレーション

【代理人】

【識別番号】	100086243
【住所又は居所】	神奈川県大和市下鶴間 1 6 2 3 番地 1 4 日本アイ・ビー・エム株式会社 大和事業所内
【氏名又は名称】	坂口 博

【代理人】

【識別番号】	100091568
【住所又は居所】	神奈川県大和市下鶴間 1 6 2 3 番地 1 4 日本アイ・ビー・エム株式会社 大和事業所内
【氏名又は名称】	市位 嘉宏

【代理人】

【識別番号】	100106699
【住所又は居所】	神奈川県大和市下鶴間 1 6 2 3 番 1 4 日本アイ・ビー・エム株式会社大和事業所内
【氏名又は名称】	渡部 弘道

【復代理人】

申請人	
【識別番号】	100104880
【住所又は居所】	東京都港区赤坂 5 - 4 - 1 1 山口建設第 2 ビル 6 F セリオ国際特許事務所
【氏名又は名称】	古部 次郎

【選任した復代理人】

【識別番号】	100100077
--------	-----------

次頁有

認定・付加情報（続き）

【住所又は居所】 東京都港区赤坂 5-4-11 山口建設第2ビル  
6F セリオ国際特許事務所  
【氏名又は名称】 大場 充

出 願 人 履 歴 情 報

識別番号 [390009531]

1. 変更年月日 2000年 5月16日

[変更理由] 名称変更

住 所 アメリカ合衆国10504、ニューヨーク州 アーモンク (番地なし)

氏 名 インターナショナル・ビジネス・マシーンズ・コーポレーション